

IDADE MÍNIMA PARA O TRABALHO NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

Maria do Socorro Almeida de Sousa¹

SUMARIO: 1. Introdução. 2. Proteção ao menor trabalhador: aspectos gerais. 2.1. Menoridade: conceito. 2.2. Menor trabalhador: definição normativa. 2.3. Fundamentos da proteção ao menor trabalhador. 2.4. Desenvolvimento: aspectos relevantes. 3. Normas disciplinadoras da idade mínima para o trabalho. 3.1. Normas oriundas do Direito Internacional. 3.2. Normas oriundas do Direito interno. 4. Natureza jurídica das normas fixadoras de idade mínima para o trabalho. 5. Normas fixadoras de idade mínima para o trabalho e o pacto laboral. 5.1. Repercussões no domínio da formação do contrato de trabalho. 5.2. Efeitos do descumprimento das normas fixadoras de idade mínima para o trabalho. 5.2.1. Plano contratual. 5.2.2. Plano Criminal. 5.2.3. Plano Civil. 6. Conclusão. Bibliografia.

1. Introdução

A utilização do trabalho de crianças e adolescentes revela uma das facetas mais cruéis da exploração do trabalho humano, já que produz efeitos devastadores que se estendem, para além da seara da atuação pessoal do ser em formação – aí se incluindo aspectos de ordem fisiológica, cultural, de salubridade, de segurança, de moral, e psicológicos –, a aspectos sócio-econômicos, revelando-se a um só tempo causa e consequência da utilização do trabalho precoce.

A questão não é nova, nem o são as tentativas de se as conter em limites socialmente toleráveis, de modo a se concretizar, paulatinamente, a total eliminação do trabalho precoce, que ocasiona prejuízos incalculáveis nas mais diversas esferas da existência humana, perpetuando pobreza, aprofundando abismos sociais, proporcionando a disseminação de violências outras para além da afronta aos múltiplos direitos dos obreiros mirins e concretizando desigualdades cujos efeitos se projetam por gerações afora.

O trabalho do menor, em suas múltiplas perspectivas, envolve aspectos de caráter multidisciplinar, surgindo a sua regulamentação pela via legislativa como um poderoso mecanismo de minoração dos seus efeitos nefastos. Neste particular, assumem notável relevo as normas estipuladoras de idade mínima para o trabalho. Assim, empreender-se-á uma análise sobre a proteção atribuída ao menor trabalhador, centrando-se no requisito de idade mínima para o trabalho subordinado².

¹Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, titular da Vara do Trabalho de Caxias; doutoranda vinculada ao Programa de Doutorado “Pasado y Presente de los Derechos Humanos”, da Universidade de Salamanca (Espanha); mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade de Lisboa; Especialista em Direito Judiciário pela Escola Superior de Magistratura do Estado do Piauí; membro suplente da comissão examinadora da primeira prova do V Concurso Público para o cargo de juiz do trabalho substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região; membro suplente da comissão examinadora da segunda prova do VI Concurso Público para o cargo de juiz do trabalho substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região; ex Oficial de Justiça do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região; ex Analista Judiciário do Tribunal Regional Federal da 1ª Região; ex Escrevente Judiciário” do Tribunal de Justiça do Estado do Piauí (Brasil).

² Nada obstante o vocábulo “menor” haja assumido conotação pejorativa no uso popular, será utilizada dita expressão: seja porque se vê contemplada legislativamente; seja porque a atribuição de tais distinções em nível de utilização coloquial de vocábulos não deve se prestar, por si só, a impô-la para fins investigativos; seja porque a distinção mencionada, entende-se, merece ser coibida, em face do conteúdo discriminatório que encerra.

Para este fim, inicialmente será demarcado o tema do ponto de vista conceitual. Isso definido, serão estudados os fundamentos da proteção ao trabalhador pela via da fixação de idade mínima para o trabalho. Em prosseguimento, estará sob apreciação a natureza jurídica das normas respectivas que, ao final, serão objeto de apreciação detalhada, de modo que restem definidos seus efeitos não apenas no domínio das relações laborais, mas também nas esferas criminal e civil.

Por fim, serão elencadas considerações conclusivas pertinentes ao estudo empreendido.

2. Proteção ao menor trabalhador: aspectos gerais

2.1. Menoridade: Conceito

Sob o ponto de vista jurídico, a noção de menoridade está relacionada com a capacidade de exercício pleno dos direitos de assunção de obrigações e responsabilidades de que é titular a pessoa.

No âmbito do Direito do Trabalho “menor” é a pessoa que, nada obstante esteja, do ponto de vista fático, habilitada ao desempenho de atividades laborativas, em razão da idade não atingiu plena capacidade para praticar atos jurídicos válidos em sede de relações de trabalho. A sua atuação jurídica é restrita, mercê da incapacidade jurídica que a acomete. Disto decorre ou a total impossibilidade de realização de negócio jurídico ou a circunstância de se fazer, o sujeito de direito em questão, dependente da interveniência de outrem com o intuito de, suprindo dita restrição pela via da assistência, em sendo o caso, tal como se dá na órbita civil, dotar de validade os atos jurídicos praticados em seu nome.

2.2. Menor trabalhador: definições normativas

O sentido emprestado no âmbito do presente estudo à expressão “menor trabalhador” alude ao menor que se dedica a uma relação jurídico-laboral assalariada.

A matéria é disciplinada pelo art. 402 da CLT, com redação definida pela Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que estabeleceu como marco para aquisição de maioria trabalhista a idade de dezoito anos, aquém da qual o obreiro é acometido de incapacidade, absoluta ou relativa.

Assim, menor trabalhador é o obreiro com idade inferior a dezoito anos, a quem é dado estabelecer relações jurídico-laborais, embora a sua atuação seja eivada de peculiaridades destinadas a sua proteção, dentre as quais se destacam as normas que impõem limites mínimos de idade para contratação.

2.3. Fundamentos da proteção ao menor trabalhador

A utilização de mão-de-obra de menores se projeta ao longo dos tempos e se estende por países dos mais variados estágios de desenvolvimento, embora com matizes e intensidades diversas, a demonstrar que o desenvolvimento tecnológico experimentado pela sociedade não se fez acompanhar pelo incremento das instituições e da organização social.

A pobreza, intrinsecamente relacionada com a formação educacional deficitária, reside sempre na raiz da utilização da mão-de-obra dos pequenos em detrimento do labor dos adultos³. Mas também a precarização das relações laborais assume particular relevo neste tocante, já que dela decorre a diminuição do poder aquisitivo dos salários dos adultos, o que finda por reclamar a inserção de novos membros da família no rol dos responsáveis pela viabilização de sua sobrevivência, introduzindo-se crianças e adolescentes no mundo

³ Para OLIVEIRA, Oris de. *O Trabalho da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LTr; Brasília, DF: OIT, 1994, pp. 66-67, “na verdade, o trabalho prejudica a escola, mas a formulação embora verdadeira é incompleta; é a pobreza, é a necessidade premente de cuidar da sobrevivência que pressiona crianças e adolescentes para trabalhar. E ocorre, então, a inversão cruel: a escola tem que se adaptar ao trabalho quando não acontece o pior: o mundo da escola e do trabalho se opõem”.

do trabalho. Ademais, não raro o labor dos menores é objeto de preferência por parte dos tomadores de serviços: seja por motivações de ordem técnica (otimização de desempenho decorrente da pequenez dos seus corpos); seja porque, em face da sua imaturidade psicológica, os menores se revelam mais dóceis e de mais fácil submissão a padrões disciplinares mais rígidos; seja em virtude do histórico ajuste de remunerações mais baixas para esta categoria de trabalhadores.

São, pois, falaciosos os argumentos expendidos a favor da utilização do labor de menores (importância do auxílio na viabilização da sobrevivência familiar; preparação do indivíduo para a vida adulta; alegação de que o trabalho enobrece o menor trabalhador).

Com efeito, a garantia da sobrevivência familiar é tarefa dos adultos, competindo ao Estado levar a efeito políticas públicas eficazes que corrijam as distorções que o mercado de trabalho venha a proporcionar.

Ademais, o labor em tenra idade não qualifica o trabalhador. Ao revés, é um fator de evasão escolar e furta-lhe a oportunidade de participar de formação educacional e profissional que lhe viabilizem a ocupação, em idade adulta, de posto de trabalho que represente a sua promoção social.

Em acréscimo, o trabalho não enobrece a criança, mas a expõe a prejuízos de caráter fisiológico, emocional, psicológico e profissional⁴. Com efeito,

“nessa tenra idade é imperiosa a preservação de certos fatores básicos, que forjam o adulto de amanhã, como o convívio familiar e os valores fundamentais que aí se transfundem, o inter-relacionamento com outras crianças, que molda o desenvolvimento psíquico, físico e social do menor, a formatação da base educacional sobre a qual incidirão aprimoramentos posteriores, o convívio com a comunidade para regular as imoderações próprias da idade etc. Os afazeres do trabalho não podem comprometer esses fatores estruturantes, que lapidam a personalidade da pessoa”⁵.

Desta maneira, a proteção ao menor trabalhador se fundamenta em razões: fisiológicas; de segurança; de salubridade; morais; culturais e psicológicas⁶.

De fato, a submissão de seres ainda não plenamente formados ao labor lhes atrapalha o desenvolvimento fisiológico, podendo inclusive comprometer irreversivelmente este processo em caso de prestação de serviços excessivos ou extenuantes. A falta de maturidade de crianças e adolescentes os induz a manter atenção naturalmente menos firme a algumas atividades, fomentando a ocorrência de acidentes de trabalho. É certo, também, que há ambientes de trabalho prejudiciais à saúde do obreiro, o que é tanto mais invasivo quanto menores forem as resistências do indivíduo, como é o caso de crianças e adolescentes. Quanto aos aspectos morais, há atividades em que, sem embargo da inexistência de objeções legais, expõem o obreiro ao contato com materiais e situações que podem interferir na sua formação moral (de que se pode citar como exemplo a elaboração e a distribuição de determinados tipos de literatura). A prestação de serviços também finda por atrapalhar, se não inviabilizar, a formação educacional e profissional do menor

⁴ Sobre a matéria, consulte-se COLUCCI, Viviane. “Os Direitos da Infância e da Juventude”. In: AZEVÊDO, Jackson Chaves de (coord.). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001, p. 233.

⁵ Cf. SEGADAS VIANNA in SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19ª ed. (atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho). São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 995.

⁶ Citados, à exceção do fundamento psicológico, por GARCIA OVIEDO, Carlos. *Tratado Elemental de Derecho Social*. 2. ed. Madrid: EPESA, 1946, pp. 457-459.

trabalhador, o que, ao fim e ao cabo, avilta os níveis de preparação profissional do adulto em que o mesmo se transformará. Do ponto de vista psicológico se tem que a infância e a adolescência se devem prestar à plena formação da pessoa, assegurando-se condições para fixação satisfatória dos pilares de sua personalidade, pelo que o labor nesta fase traz para o trabalhador conflitos de diversas ordens, em nível familiar, no trabalho e na comunidade⁷.

A proteção ao menor trabalhador objetiva, portanto, a preservação do seu equilíbrio psicofísico, mediante a minoração dos efeitos nefastos do labor em idade inferior àquela em que não se haja implementado, ainda, seu integral e adequado desenvolvimento em suas diversas vertentes, de modo que se lhe sejam garantidos direitos fundamentais respectivos, inclusive o “direito de ser criança” e como tal viver, que preserva um outro valor, que é o “direito de não trabalhar”, titularizado por aqueles que possuem idade inferior à mínima admitida para este fim, ou ainda de não o fazer sob determinadas condições, tidas adversas.

O bem da vida albergado pela proteção erigida ao derredor da vertente laboral da existência do menor é, portanto, a sua integridade física e psíquica⁸.

A concretização da proteção ao menor trabalhador tem caráter multidisciplinar e compreende a adoção de providências de natureza jurídico-normativa, sendo, pois, incontestável a importância da intervenção do jurista de modo a promover a igualdade e a justiça⁹.

Esta proteção jurídica ao menor se fundamenta no “princípio da igualdade”, um dos estruturantes do regime geral dos direitos fundamentais consagrado na CF/88 (art. 5º, *caput*), que, para além de ser um princípio do Estado de Direito, é um princípio do Estado Social e deve ser considerado um princípio de justiça social, connexionando-se

“por um lado, com uma política de ‘justiça social’ e com a concretização das imposições constitucionais tendentes à efectivação dos direitos económicos, sociais e culturais. Por outro, ela é inerente à própria ideia de *igual dignidade social* (e de igual dignidade da pessoa humana) ... que, deste modo, funciona não apenas com fundamento antropológico-axiológico contra *discriminações*, objectiva ou subjectivas, mas também como princípio jurídico-constitucional impositivo de compensação de desigualdade de oportunidades e como princípio sancionador da violação da igualdade por comportamentos omissivos (inconstitucionalidade por omissão)”¹⁰.

⁷ Cf. Organização Mundial da Saúde *apud* ORIS DE OLIVEIRA, *O Trabalho...*, pp. 66-67, “na família exige-se do menor que ganhe sua vida como um adulto e, ao mesmo tempo, se comporte de modo obediente como menino. No trabalho, deve executar as mesmas tarefas difíceis dos adultos e aceitar que no plano social seja tratado como menino. A comunidade espera contribuição econômica igual à do adulto e, concomitantemente, exige que receba educação primária correspondente à de menino. Em síntese, o menor deve desempenhar o papel do adulto na sua condição de trabalhador, ao passo que nos demais casos continua sendo um menino”.

⁸ Cf. GONÇALES, Odonel Urbano. *Manual de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A. 1999, p. 89.

⁹ Cf. MORAES FILHO, Evaristo; e MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 8. ed. rev. aum. e atual. São Paulo: LTr, 1998, p. 559. Sobre a questão afirma PEREIRA, Tânia da Silva. *Direito da Criança e do Adolescente: uma proposta interdisciplinar*. Rio de Janeiro: Renovar, 1996, p. 360, que “cabe aos operadores do Direito, do técnico-profissional ao magistrado, a reorganização das estruturas institucionais do país, sem revogar os importantes avanços concernentes aos direitos sociais e trabalhistas conquistados até então”.

¹⁰ Cf. CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2001, pp. 420-421. Sobre o princípio da igualdade consultar MIRANDA, Jorge. *Manual de*

2.4. Desenvolvimento: aspectos relevantes

As primeiras normas específicas de proteção ao trabalhador tiveram por objeto a proteção do menor¹¹. Com efeito, o *Moral and Health Act*, expedido em 1802 na Inglaterra pelo Ministro Robert Peel e aplicável ao trabalho realizado em indústrias têxteis, foi a primeira destas normas¹² e, a par de prescrições sanitárias, estipulou limites às jornadas de trabalho cumpridas pelos menores (a doze horas diárias, excluídos os intervalos de refeição), bem como ao labor noturno (proibindo-o a menores, das 21h às 6h do dia seguinte), além de encerrar preocupação com sua educação, não impondo, contudo, restrições alusivas à idade mínima para o labor. A estipulação de idade mínima para o labor foi introduzida através de outras normas legais inglesas: de 1819, que proibiu o labor industrial de crianças com idade inferior a nove anos e limitou a doze horas a jornada de trabalho diária dos menores de dezesseis anos; de 1833, que proibiu a prestação de serviços por menor de nove anos, limitando a nove horas a jornada de trabalho do menor de treze anos e a doze horas a do menor de dezoito anos, isso além de instituir inspetores de fábrica.

Este processo de normatização das relações de labor do menor generalizou-se nos países europeus¹³, findando-se por reconhecê-los em normas constitucionais, com o que

Direito Constitucional 3. ed. Coimbra: Coimbra, 2000, t. 4, pp. 221 e ss. e DRAY, Guilherme Machado. *O princípio da Igualdade no Direito do Trabalho: sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*. Coimbra: Almedina, 1999, pp. 18-199.

¹¹ Até a Idade Média, não há registro de que se protegesse o menor em seu aspecto laboral. Com o advento do Estado Liberal (que se generalizou pela Europa e propugnava a promoção da liberdade e da igualdade dos indivíduos pelo Estado, donde decorria que a igualdade assegurada pelo Estado Liberal tinha caráter meramente formal, já que faticamente o trabalhador estava obrigado a negociar em condições desvantajosas), os trabalhadores eram submetidos condições de vida aviltantes, donde resultou enorme distanciamento entre o capital e o trabalho, determinando o surgimento de um conflito social na metade do século XIX, denominado “Questão Social”. Com o desenvolvimento dos movimentos associativos e a evolução de correntes de pensamento (especialmente o Socialismo e a Doutrina Social da Igreja), restaram favorecidas as reivindicações dos obreiros, o que conduziu o Estado Liberal a intervir nas relações de trabalho, subtraindo o domínio da vontade com o fim de promover a igualdade substancial dos contratantes, aproximando-se, deste modo, da justiça de caráter material. As suas primeiras providências visaram a corrigir os aspectos mais revoltantes dos abusos, quais fossem, os que diziam respeito ao trabalho de crianças e de mulheres, às condições de segurança e higiene, à jornada de trabalho e ao abuso do regime salarial decorrente do desequilíbrio na oferta de mão-de-obra. Para conhecimento detalhado deste processo, consultar: ARNALDO SUSSEKIND e outros, *Intituições...*, pp. 27-49; e NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2006, pp. 03-31.

¹² Neste sentido DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 2. ed. México: Libreria de Porrúa Hnos. Y Cia, 1943, v. 2, pp. 37 e 541.

¹³ Em França, a proteção ao menor trabalhador surgiu em 1813, através de lei que proibiu o trabalho de crianças em minas de subsolo. Posteriormente, também regularam tal matéria lei de 1841 com proibição de trabalho aos menores de oito anos, limitando a oito horas diárias a jornada de trabalho de menores de oito a dozes anos e a doze horas diárias aquela alusiva a menores de doze a dezesseis anos. Na Alemanha, em 1839 foi proibido o trabalho do menor de nove anos e limitada a dez horas a jornada de trabalho dos menores de dezesseis anos e o Código Industrial de 1891 encerrou normas de proteção ao menor trabalhador. Em Espanha, em 1873 foi aprovada a primeira lei de proteção ao trabalhador menor, seguindo-se, em 1878, legislação que proibiu a prestação de certos serviços perigosos aos menores de dezesseis anos. Na Itália, em 1886, foi estabelecida jornada de trabalho diária máxima de oito horas para maiores de oito anos e menores de doze anos, sendo, ademais, proibidas algumas atividades para o menor trabalhador. Também a Bélgica (1888), a Suíça (1877), a Áustria (1855), a Holanda (1889) e a Rússia (1882) legislaram em matéria de proteção relacionada à prestação de serviços por trabalhadores menores. Para análise cronológica desta legislação consulte-se: SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de

estes direitos foram alçados ao patamar de direitos fundamentais. Representaram marcos consideráveis nesta seara: a Constituição Suíça de 1874; e a Constituição Mexicana de 1917¹⁴ (que influenciou a Constituição Brasileira de 1934).

A Constituição Suíça de 1874 foi a primeira a efetivamente inserir no seu texto importantes direitos dos trabalhadores. Emendada em 1896, dita norma reconheceu à Confederação Helvética o direito de regulamentar, dentre outras matérias de ordem trabalhista, o trabalho das crianças nas fábricas.

A Constituição Mexicana de 1917 foi a primeira Constituição do mundo a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, a par das liberdades individuais e dos direitos políticos, representando o alicerce do moderno Estado Social de Direito. Ali se consagrou pela primeira vez em nível constitucional norma de proteção ao menor trabalhador, proibindo-se o trabalho de menores de doze anos e limitando-se a jornada de trabalho diária do menor de dezesseis anos a seis horas (art. 123).

Na sequência, normas de proteção ao trabalhador foram alçadas a patamar internacional, contemplando-se, desde a partida, regras alusivas ao labor de menores. Neste tocante, são instrumentos internacionais significativos em matéria de proteção ao menor trabalhador relativamente ao Brasil: o Tratado de Versalhes (1919); a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948); a Declaração Universal dos Direitos da Criança (1959); o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966); a Convenção Americana de Direitos Humanos da OEA (1969); a Convenção das Nações Unidas sobre Direitos da Criança (1989)¹⁵.

E evolução das normas trabalhista no Brasil observou, em linhas gerais, o processo antes referido. De fato, inicialmente era predominante a utilização de mão-de-obra escrava, embora também existisse trabalho livre, que era regido por uma ou outra lei esparsa que, no entanto, não destinavam proteção específica ao menor trabalhador. A Constituição do Império de 1824, de igual, não tratou especificamente dos direitos dos trabalhadores, limitando-se a contemplar a liberdade de trabalho e a proibição de corporações (art. 179, XIV e X).

A Constituição Republicana de 1891 tampouco cuidou em atribuir proteção aos trabalhadores, restringindo-se a consagrar o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual ou industrial (art. 72, § 24).

A primeira norma a atribuir proteção ao menor trabalhador foi o Decreto n.º 1.313, de 17 de janeiro de 1891, que, disciplinando o labor nas fábricas do Distrito Federal, proibiu o trabalho a menores com idade inferior a doze anos, embora autorizando a aprendizagem nas fábricas de tecidos a partir dos oito anos. Ademais, estipulou limites às jornadas de trabalho cumpridas por menores e proibiu-lhes o labor em atividades insalubres e perigosas. Posteriormente, registrou-se o advento de várias normas infraconstitucionais que cuidaram em atribuir proteção ao menor trabalhador, mas que não foram dotadas de nenhuma eficácia¹⁶.

Janeiro: Renovar, 1999, pp 9-12; SEGADAS VIANNA in ARNALDO SÜSSEKIND e outros, *Instituições...*, v. 2, pp. 989-991; e GOMES, Orlando; e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. atual. por José Augusto Rodrigues Pinto. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 4.

¹⁴ Em que pese a importância de que se reveste a Constituição Alemã de 1919 no processo de constitucionalização dos direitos laborais, nenhum de seus dispositivos atribuiu direitos especificamente destinados à proteção do menor trabalhador.

¹⁵ A análise destes documentos será empreendida no curso do item 3.1 seguinte.

¹⁶ Dentre as normas referidas destacaram-se: o Decreto n.º 1.801, de 1917, onde se atribuíram proteções ao menor trabalhador; o Decreto n.º 16.300, de 1923, que instituiu o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, limitando a seis horas a jornada de trabalho diária de menores de dezoito anos; a Lei n.º 5.083, de 1926, que repetiu as disposições protetivas ao menor trabalhador estipuladas no Decreto n.º 16.300, de 1923; e o Decreto n.º 17.943-A, de 12 de outubro

Com a Revolução de 1930 e a correspondente influência do modelo corporativo italiano nas relações laborais, advieram várias normas que se viram dotadas de alguma eficácia, iniciando-se pelo Decreto n.º 22.042, de 03 de novembro de 1932, que elevou para quatorze anos a idade mínima para o trabalho na indústria e para dezesseis anos a idade mínima para labor em minas, além de estabelecer exigências formais para fins de admissão de menores trabalhadores¹⁷.

Por seu turno, a Constituição de 1934 (art. 121, § 1º, “a” e “d”) proibiu a diferença de salário por motivo etário, assim como a prestação de serviços por menores de quatorze anos, de trabalho noturno por menores de dezesseis anos e de trabalho em indústrias insalubres por menores de dezoito anos, o que se viu repetido na Constituição de 1937 (art. 137, “k”).

Em continuidade, destacaram-se: o Decreto-lei n.º 3.616, de 1941, que determinou a totalização das horas de trabalho para menor de dezoito anos empregado em mais de um estabelecimento; o Decreto n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a CLT, onde restaram regulamentadas de modo amplo as relações laborais do menor trabalhador, como tal entendido aquele com idade inferior a dezoito anos, proibindo-se o trabalho aos menores de quatorze anos e aos menores de dezoito anos o trabalho noturno, bem como aquele prestado em locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes em quadro específico aprovado pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, e em locais prejudiciais a sua formação moral¹⁸.

A Constituição de 1946 (art. 157, II) voltou a consagrar o princípio de não-discriminação salarial por motivo de idade, mantendo-se a proibição de prestação de serviços pelos menores de quatorze anos e de labor em indústrias insalubres por menores de dezoito anos e alçando a patamares constitucionais a proibição de serviços noturnos para menores de dezoito anos.

A Constituição de 1967, no entanto, retrocedeu nesta matéria, vez que, embora mantendo a anterior proibição de labor noturno e insalubre em indústrias para os menores de dezoito anos, reduziu para doze anos a idade mínima para admissão ao trabalho (art. 158, X)¹⁹.

Este retrocesso constitucional foi superado com o advento da Constituição de 1988, que estipulou a idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, salvo na

de 1927, que aprovou o Código de Menores, onde se viram proibidos o trabalho de menores de doze anos, o trabalho de menores de quatorze anos que não tivessem completado instrução primária, a prestação de trabalho em locais públicos para menores de quatorze anos, a proibição de prestação de trabalho para menores de quatorze anos em atividades perigosas à saúde, à vida, à moralidade, ou excessivamente fatigantes ou que lhe excedessem as forças, assim como a proibição de trabalho noturno para os menores de dezoito anos. Sobre a falta de eficácia das normas referidas, veja-se MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de Direito Operário*. 4. ed. São Paulo: 1998, pp. 32-33 e SEGADAS VIANA in ARNALDO SÜSSEKIND e outros, *Instituições...*, v. 2, p. 993.

¹⁷ Exigia-se para admissão, além da observância dos preceitos mencionados, certidão de idade, autorização dos pais ou responsáveis, atestado médico e prova de saber ler, escrever e contar.

¹⁸ O trabalho do menor se vê disciplinado no Capítulo IV (“Proteção do Trabalho do Menor”) do Título III (“Normas Especiais de Tutela do Trabalho”) da CLT, que neste tocante sofreu, até a presente data, várias alterações que se viram implementadas através do Decreto-lei n.º 9.576 de 12 de agosto de 1946, da Lei n.º 3.519 de 30 de dezembro de 1958, da Lei n.º 4.070 de 15 de junho de 1962, do Decreto-lei n.º 229 de 28 de fevereiro de 1967, do Decreto-lei n.º 926 de 10 de outubro de 1969, da Lei n.º 5.686 de 03 de agosto de 1971, da Lei n.º 7.855 de 24 de outubro de 1989, da Lei n.º 8.422 de 13 de maio de 1992 e da Lei n.º 10.097 de 19 de dezembro de 2000. Os textos integrais destas normas estão disponíveis no sítio <http://www.presidencia.gov.br>.

¹⁹ Este preceito foi mantido pela Emenda Constitucional n.º 01, de 17 de outubro de 1969.

condição de aprendiz²⁰, além de proibir aos menores de dezoito anos o trabalho noturno, insalubre e perigoso, este último adquirindo, deste modo, proteção em nível constitucional (art. 7º, XXXIII).

A Lei n.º 8.069, de 27 de setembro de 1990, que estabeleceu o Estatuto da Criança e do Adolescente, reiterou a proibição do trabalho de menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz, bem como do trabalho noturno, perigoso, insalubre ou que prejudique a sua formação ou seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social a menores de dezoito anos, estendendo esta proibição também ao trabalho penoso²¹ e ao trabalho em locais ou horários que prejudiquem a frequência à escola.

A Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998, alterou o texto do art. 7º, XXXIII, da CF/88, elevando a dezesseis anos a idade mínima para o trabalho, além de alçar a nível constitucional a idade mínima para estipulação de contrato de aprendizagem, fixando-a em quatorze anos, mantendo-se a proibição constitucional de trabalho noturno, perigoso e insalubre para menores de dezoito anos.

3. Normas disciplinadoras da idade mínima para o trabalho

As relações jurídico-laborais encontram na manifestação da vontade das partes pactuantes a sua fonte primordial, que, nada obstante, subsume-se aos ditames de outras normas, dotadas de caráter imperativo. Concretiza-se, assim, uma compressão do princípio da autonomia da vontade, que orienta as relações contratuais, justificada pela natureza dos bens ou interesse cuja proteção se persegue.

Serão objeto de estudo, neste azo, estas normas de caráter imperativo, de produção internacional e estatal, que disciplinam a matéria da fixação de idade mínima para o trabalho no Brasil.

3.1. Normas oriundas do Direito Internacional

No plano internacional se têm produzido importantes normas relativas à fixação de limites etários mínimos para o trabalho, nelas se incluindo: a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948; a Declaração dos Direitos da Criança, de 1959; o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; a Convenção Americana de Direitos Humanos da OEA, de 1969; a Convenção das Nações Unidas sobre Direitos da Criança, de 1989; e a Convenção n.º 138 da OIT, de 1973.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1948, regula em seus arts. 23º, 24º e 25º aspectos alusivos aos direitos dos trabalhadores e consagra, dentre muitos outros, direitos especiais para a criança,

²⁰ Observe-se que não havia estipulação constitucional de idade mínima para firmação de contratos de aprendizagem, pelo que a matéria se via disciplina pela legislação infraconstitucional, que no azo da promulgação da CF/88 estabelecia, através da Lei n.º 5.274, de 1967, idade mínima de doze anos para este.

²¹ Nada obstante, não há na legislação brasileira definição de trabalho penoso. Cf. BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. São Paulo: LTr, 2001, pp. 232-233, “recorrendo às normas internacionais, mais precisamente à Recomendação n. 95, de 1952, da OIT, considera-se trabalho penoso aquele que implique em levantar, empurrar ou retirar grandes pesos, ou que envolva esforço físico excessivo ao qual o trabalhador não está acostumado. É certo que a Recomendação n. 95 refere-se à mulher, mas sob tal aspecto comporta aplicação analógica, mesmo porque coincide com o disposto no art. 390, parágrafo único, da CLT, também relativo a ela e que, não obstante, aplica-se por analogia ao menor, por força da própria lei (Art. 405, § 5º)”. Para aprofundamento sobre a evolução histórica desta matéria no Brasil, consultar: MARTINS, Adalberto. *A Proteção Constitucional ao Trabalho de Crianças e Adolescentes*. São Paulo: LTr, 2000, pp. 27-32; MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Trabalho do Adolescente: proteção e profissionalização*. 2. ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2002, pp. 1-5; e GRUNSPUN, Haim. *O Trabalho das Crianças e dos Adolescentes*. São Paulo: LTr, 2000, pp. 51-54.

estipulando que a infância tem direito a ajuda e assistência especiais e todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozam da mesma proteção social. Embora se sustente que este documento é dotado de caráter declaratório de princípios sem efeito vinculante, é certo que

“a vigência dos direitos humanos independe de sua declaração em constituição, leis e tratados internacionais, exatamente porque se está diante de exigências de respeito à dignidade humana, exercidas contra todos os poderes estabelecidos, oficiais ou não”²².

A Declaração Universal dos Direitos da Criança, aprovada pela Assembléia Geral da ONU em 1959, declarou em seu princípio 9º a proibição de afronta a norma fixadora de idade mínima para admissão de menores no trabalho, bem como de desempenho de ocupação ou emprego que lhe prejudique a saúde ou a educação ou que interfira em seu desenvolvimento físico, mental ou moral.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Assembléia Geral da ONU em 1966²³, reconheceu e definiu o direito ao trabalho, declarando direitos dos trabalhadores subordinados e incluiu no seu art. 10º normas específicas destinadas a salvaguardar o menor trabalhador, respeitantes à sua proteção contra a exploração econômica e social e com proibição do comprometimento, através do trabalho, de sua moralidade ou saúde, e da sua exposição a circunstâncias que lhe prejudiquem a vida ou o desenvolvimento normal, havendo-se estipulado, também, preceito atinente à fixação de idade mínima para prestação de serviços e a imposição de sanções àqueles que desrespeitem ditos preceitos.

A Convenção Americana de Direitos Humanos da OEA, aprovada em 1969²⁴, reproduziu em linhas gerais o Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos, proclamado pela ONU em 1966, sendo que através de Protocolo à parte, aprovado em 1988, contemplou dentre outras proteções aos trabalhadores menores a proibição de labor noturno, insalubre e perigoso para menores de dezoito anos e, em geral, de todo trabalho que possa por em perigo sua saúde, segurança ou moral, tendo, ademais, subordinado a prestação de serviços por menores de dezesseis anos à possibilidade de continuidade de sua instrução obrigatória.

A Convenção das Nações Unidas sobre Direitos da Criança, proclamada pela Assembléia Geral da ONU em 1989²⁵, por seu conteúdo fundamenta numerosos programas internacionais destinados à erradicação do trabalho de menores e consagra norma também programática respeitante à fixação de idade mínima para o trabalho, objetivando concretizar um regime de proteção ao menor trabalhador nas mais diversas vertentes de seu desenvolvimento, a saber, físico, mental, espiritual, moral ou social.

²² Cfr. COMPARATO, Fábio Konder. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 2. ed. rev. e amp. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 227.

²³ Esta norma internacional entrou em vigência em 1976 e foi ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo n.º 226, de 12 de dezembro de 1991 e promulgada pelo Decreto n.º 592, de 06 de dezembro de 1992.

²⁴ O Brasil aderiu à Convenção Americana de Direitos Humanos da OEA por ato de 25 de setembro de 1992, promulgando-a através do Decreto n.º 78, de 06 de novembro de 1992. O Protocolo aprovado em 1988 albergou declarações alusivas a direitos econômicos, sociais e culturais e foi aprovado pelo Estado brasileiro através do Decreto Legislativo n.º 56, de 19 de abril de 1995.

²⁵ A Convenção das Nações Unidas sobre Direitos da Criança foi ratificada pelo Estado brasileiro em 25 de setembro de 1990.

A Convenção n.º 138 da OIT²⁶, de 1973, foi reconhecida como direito fundamental do trabalhador pela Cúpula Mundial dos Países Desenvolvidos, realizada em 1995 em Copenhague. Tem caráter universalizante e feição promocional (com fixação de objetivos a serem alcançados pelos Estados ratificantes)²⁷, estipulando orientações dotadas de alto grau de flexibilidade (que permite a sua adaptação às variadas realidades sócio-econômicas dos países membro da OIT) com a finalidade de eliminar gradualmente o labor precoce (subordinando-o ao término da formação educacional fundamental e prestigiando as iniciativas alusivas à formação profissional), mediante o incremento das normas que o disciplinam, principalmente as estipuladoras de idade mínima para admissão. Complementada pela Recomendação n.º 146 da OIT, também de 1973, a Convenção n.º 138 reuniu em um só instrumento onze convenções que lhe antecederam tratando da idade mínima para admissão em diversos ramos de trabalho²⁸, representando uma revisão geral das normas da OIT quanto à idade mínima para o trabalho e sendo dotada de poderosa influência normativa. A Convenção n.º 138 constitui, assim, a base de toda a política da OIT sobre o trabalho infanto-juvenil, tanto no que diz respeito à sua eliminação progressiva, quanto no que pertine à proteção do menor trabalhador contra as condições de labor que lhe sejam adversas.

As normas internacionais mencionadas constituem tratados internacionais aprovados pelo Brasil (à exceção da Declaração Universal de Direitos Humanos e da Declaração Universal dos Direitos da Criança), todos encerrando conteúdo programático.

3.2. Normas oriundas do Direito interno

No plano da produção normativa interna brasileira, a matéria relativa à idade mínima para o trabalho se vê disciplinada por normas de natureza constitucional e por normas de natureza infraconstitucional.

Dentre as normas constitucionais, disciplinam o tema sob estudo aquelas capituladas art. 7º, XXXIII e no art. 227, *caput* e seu § 3º, I, II e III, da CF/88²⁹.

Analisando-se os dispositivos constitucionais referidos, nota-se que o art. 7º, XXXIII, da CF/88, integra o rol dos “direitos fundamentais dos trabalhadores”, que estão descritos no Título II (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”), no âmbito do Capítulo I (“Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos”), especificamente no curso do art. 5º, XIII, e no Capítulo II (“Dos Direitos Sociais”), correspondendo aos arts. 6º a 11 da CF/88. O art. 227, *caput* e seu § 3º, I, por sua vez, faz parte do Capítulo VII (“Da Família, da Criança, do Adolescente e do Idoso”), do Título VIII (“Da Ordem Social”), não tendo sido, assim, catalogado na condição de direito fundamental constitucionalmente reconhecido.

A inclusão, pela CF/88, do preceito regulador da idade para o trabalho no seu catálogo de direitos fundamentais revela a importância atribuída por este diploma constitucional à matéria em questão.

²⁶ Adotada pela OIT em 26 de junho de 1973, iniciou sua vigência internacional em 19 de julho de 1976 e teve sua ratificação aprovada através do Decreto Legislativo n.º 179, de 14 de dezembro de 1999, tendo sido promulgada através do Decreto n.º 4.134, de 18 de fevereiro de 2002.

²⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. atual. com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 191.

²⁸ A saber: n.º 5, de 1919, sobre trabalhos industriais; n.º 07, de 1920, sobre trabalho marítimo; n.º 10, de 1921, sobre trabalho agrícola; n.º 15, de 1921, sobre trabalho de paioleiros e foguistas da marinha mercante; n.º 33, de 1932, sobre trabalhos não-industriais; n.º 58, de 1936, que revisou a convenção n.º 07; n.º 59, de 1937, que revisou a Convenção n.º 33; n.º 60, de 1937, sobre trabalhos não-industriais; n.º 83, de 1947, sobre trabalhos em territórios não-metropolitanos; n.º 112, de 1959, sobre trabalho de pescadores; e n.º 123, de 1965, sobre trabalhadores subterrâneos.

²⁹ Note-se que o art. 227, § 3º, II e III, da CF/88, embora façam referência a garantias a serem outorgadas ao trabalhador adolescente, não estabelecem normas especificamente fixadoras de idade mínima para o trabalho.

De acordo com o mencionado art. 7º, XXXIII, da CF/88, com a redação que lhe foi atribuída pela EC n.º 20, de 16 de dezembro de 1998, resta proibido “qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”. Este preceito guarda coerência com os termos do art. 227, § 3º, n.º I, da CF/88 e alterou o limite etário mínimo para o trabalho³⁰.

Elevando a idade mínima para o trabalho, a EC n.º 20/98 concretizou as orientações emanadas da Convenção n.º 138 da OIT, viabilizando-se a sua ratificação pelo Estado brasileiro de modo que este se visse, desde logo, salvaguardado das responsabilizações internacionais porventura decorrentes de sua afronta.

Este avanço constitucional, contudo, não se ultimou sem controvérsias, que se centraram na alegação de que o legislador constitucional ignorara a realidade sócio-econômica, alegando-se, ademais, que a elevação da idade mínima para o trabalho importaria na restrição do “direito ao trabalho” do menor entre quatorze e dezesseis anos, assim como do menor a partir dos doze anos na condição de aprendiz. Desta maneira, tal circunstância representaria violação do art. 60, § 4º, IV, da CF/88 e poderia redundar em prejuízos para aqueles que, em virtude da alteração constitucional implementada, viram proibido o seu imediato ingresso ou a sua permanência no mundo do trabalho, suscitando-se, ademais, o fato de dita alteração constitucional haver sido concretizada no âmbito da reformulação do sistema previdenciário³¹.

Contudo, é de se atentar para o fato de que a elevação da idade mínima para o trabalho não era alheia à questão previdenciária então regulada, já que se buscava corrigir distorções respectivas verificadas em desfavor dos que, tendo iniciado a sua vida laborativa precocemente, teriam que observar idade mínima para aposentadoria³².

A majoração da idade mínima para o trabalho levada a efeito pela EC n.º 20/98 representou, portanto, um importante incremento da proteção ao menor trabalhador, que tem por objetivo a preservação da dignidade da pessoa humana. Com efeito, embora se reconhecendo que a atuação legislativa, isoladamente, não é instrumento suficiente para que a proteção ao menor se concretize satisfatoriamente, também é certo que os avanços nesta seara se prestam a orientar novos parâmetros de relacionamento social que vêm em auxílio aos demais mecanismos de contenção da exploração do trabalho precoce. A assim não se entender, restaria forçoso concluir-se, absurdamente, que os meios legislativos devem dar supedâneo à exploração de menores como via para superação de problemas sociais que encontram solução efetiva através de meios outros, com caráter multidisciplinar, incluindo-se a adoção de políticas públicas eficientes, e não mediante o sacrifício de direitos fundamentais de crianças e adolescentes³³.

³⁰ Anteriormente este limite era fixado em quatorze anos e admitia labor na condição de aprendiz a partir dos doze anos, o que não era disciplinado por via constitucional, e sim infraconstitucional.

³¹ Assim JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO in ARNALDO SÜSSEKIND e outros, *Instituições...*, v. 1, p. 996, onde afirma que nesse “quadro patológico grave, o trabalho do menor, sob variadas formas, é um lenitivo da maior importância, mas que foi descartado como se aí residisse algum mal, capaz de comprometer o equilíbrio das finanças da previdência (...) A reedição das Constituições atualizadas não pode jogar ao esquecimento o fato de que a vedação do trabalho do menor de 16 anos adveio de uma Emenda destinada a reformular o sistema previdenciário”. Neste mesmo sentido são as lições de: MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 199; SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho Comentada*. 36. ed. São Paulo: LTr, 2003, pp. 247-249.

³² Cfr. ADALBERTO MARTINS, *A Proteção...*, pp. 78-79 e STEPHAN, Cláudia Coutinho (colab. de Júlio César Vieira da Costa). *Trabalhador Adolescente: em face das alterações da Emenda Constitucional n. 20/98*. São Paulo: LTr, 2002, p. 72.

³³ Sobre o assunto é judiciosa a manifestação de MARTINS, Adalberto. “O trabalho infantil e o Direito do Trabalho”. *Revista da AMATRA II*, ano I, n.º 03, São Paulo, agosto/2000, p. 20, ao asseverar: “de nossa parte, esperamos que argumento semelhante jamais sirva para criticar os dispositivos legais

O art. 227, § 3º, I, da CF/88, por seu turno, faz expressa remissão aos termos do art. 7º, XXXIII, da CF/88, o que viabiliza interpretação coerente com os atuais termos deste último dispositivo constitucional mencionado.

Em sede infraconstitucional, a idade mínima para o trabalho está disciplinada pelos termos dos arts. 403 da CLT³⁴, com a redação que lhe foi atribuída através da Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que guarda consonância com o texto constitucional antes referido.

Estas normas internas concretizam as previsões de conteúdo programático na Convenção n.º 138 da OIT, fazendo-o, contudo, de modo apequenado, já que a norma internacional firma como pilar da normatização desta matéria o cumprimento de escolaridade obrigatória, surgindo o critério de idade, ali, supletivamente. Com efeito, as referências constantes no Direito brasileiro relacionadas com a formação educacional ou profissional do obreiro precoce, especificamente ao longo dos arts. 424 e 427 da CLT, dirigem-se ao responsável pelo trabalhador menor e ao seu empregador, respectivamente, circunscrevendo-se a sua aplicação ao domínio do cumprimento do contrato de trabalho, não de sua formação, como é o caso da abordagem emprestada ao tema da idade mínima na seara da norma internacional referida.

4. Natureza jurídica das normas fixadoras de idade mínima para o trabalho

Quanto às normas constitucionais referidas, vê-se que o citado art. 7º, XXXIII, da CF/88, integra o rol dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, compondo especificamente aquele pertinente aos “Direitos Sociais” e encerrando disposição incontroversamente preceptiva, de vez que ali se veem definidos de modo claro e preciso os limites etários mínimos estipulados para admissão ao trabalho, atribuindo ao seu beneficiário, assim, possibilidade de insurreição contra ofensas ao direito ali prestigiado. É, pois, o preceito ali talhado, um direito fundamental do trabalhador precoce.

A análise da natureza jurídica das normas constantes no art. 227, § 3º, I, da CF/88, assim como as disposições constantes na Convenção n.º 138 da OIT e no art. 403 da CLT, reclama a averiguação da possibilidade de, na esfera do ordenamento jurídico brasileiro, serem estipulados direitos fundamentais para além daqueles declinados explicitamente como possuidores desta natureza no catálogo constitucional de direitos fundamentais, elencados no Título II da CF/88. A resolução desta questão está submetida à análise do alcance da norma insculpida no art. 5º, § 2º, da CF/88, que, nada obstante estejam estipulados em momento anterior à declinação dos “direitos sociais”, é aplicável à integralidade dos direitos fundamentais porque: a topografia não pode prevalecer diante de uma interpretação que leve em conta a finalidade do dispositivo; ali se alude genericamente aos “direitos e garantias expressos nesta Constituição”, sem ressalvas quanto à sua localização no âmbito do diploma em questão; os direitos sociais integram o título relativo aos “Direitos e Garantias Fundamentais”; o art. 6º admite a existência de outros direitos sociais no corpo da Constituição, para além daqueles inseridos no catálogo dos direitos fundamentais; e em virtude de o art. 7º referir-se a outros direitos, sem restrição qualquer quanto à sua origem³⁵. Dos termos do art. 5º, § 2º, da CF/88, pois, infere-se admissível a existência de outros direitos fundamentais para além daqueles então consagrados, desde

que tipificam o furto, o roubo, o homicídio e tantos outros delitos. Afinal de contas, parece-nos que a realidade social é que deve se ajustar aos contornos legais e à tendência mundial de eliminação do trabalho infantil”.

³⁴ Note-se que a disposição pertinente à idade mínima para o trabalho inserida no art. 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente se viu revogada em face do advento da EC n.º 20/98, que majorou os limites inicialmente talhados.

³⁵ Cf. SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 2. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 84.

que decorrentes do regime e dos princípios adotados por dita Lei Fundamental, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte³⁶.

Sendo certo que as normas atinentes à fixação de limite etário mínimo para o trabalho enquadram-se num conceito material de direito fundamental, à vista da natureza do bem jurídico protegido através das mesmas, que se destinam a concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana, é possível, portanto, reconhecer-se caráter de direito fundamental às disposições alusivas à fixação de idade mínima para o trabalho que integram a Convenção n.º 138 da OIT, assim como aquela insculpida no art. 227, § 3º, I da CF/88, ambas dotadas de caráter preceptivo³⁷.

De outra sorte, não é admissível a estipulação de direitos fundamentais através de legislação infraconstitucional: seja por esta ter por finalidade concretizar e regulamentar os direitos fundamentais positivados na Constituição, tornando-os diretamente aplicáveis; seja porque nunca houve qualquer referência à lei nos dispositivos que consagraram a cláusula de abertura de nosso catálogo de direitos fundamentais³⁸. Assim, os direitos reconhecidos no art. 403 da CLT não possuem caracteres próprios dos direitos fundamentais.

5. Normas fixadoras de idade mínima para o trabalho e o pacto laboral

As normas fixadoras de idade para o trabalho ocasionam repercussões jurídicas que, sobre incidirem no domínio específico da formação do contrato de trabalho, estendem-se para além da esfera contratual, alcançado as esferas de relacionamento das partes firmatárias da relação jurídico-laboral no âmbito de sua atuação nos planos criminal e civil.

5.1. Repercussões no domínio da formação do contrato de trabalho

Impõe-se averiguar o lugar ocupado por um requisito como o da estipulação de idade mínima para o trabalho no domínio da formação do negócio jurídico-laboral e, a partir de então, os efeitos da sua afronta nas mais diversas vertentes antes referidas.

A legislação trabalhista brasileira não cuidou em erigir uma “teoria geral do negócio jurídico-laboral”. Nada obstante, a disciplina da matéria não se afasta substancialmente das normas civilistas que disciplinam o negócio jurídico civil, por força do disposto no art. 8º, da CLT, que prevê a aplicabilidade das normas civilistas no âmbito das relações laborais, que está adstrita à ocorrência de compatibilidade destas normas com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho³⁹.

De acordo com a doutrina civilista, neste particular aplicável ao Direito do Trabalho, existem três categorias de elementos constitutivos do negócio jurídico: “essenciais”, que engloba a capacidade do agente (“jurídica ou de gozo” e “de exercício ou de agir”), o objeto lícito e possível, o consentimento e as formas e solenidades previstas em lei; “naturais”, que

³⁶ Sobre a análise do regime e dos princípios orientadores da CF/88, bem assim do tratamento dispensado às normas internacionais trabalhista, consultar ARNALDO SÜSSEKIND, *Direito Internacional...*, pp. 53 e ss. Especificamente sobre o alcance da expressão “tratados internacionais” insculpida no art. 5º, § 2º, da CF/88, consultar INGO WOLFGANG SARLET, *A Eficácia...*, pp. 126-135.

³⁷ A Convenção n.º 138 da OIT, que tem conteúdo preponderantemente programático, restou dotada de caráter preceptivo ante os termos do arts. 7º, XXXIII e 227, § 3º, I, da CF/88.

³⁸ Cf. INGO WOLFGANG SARLET, *A Eficácia...*, p. 93.

³⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho* (trad. Wagner D. Giglio). São Paulo: LTr, 1994, p. 24, propõe a seguinte enumeração dos princípios norteadores do Direito do Trabalho: da proteção; da irrenunciabilidade dos direitos; da continuidade da relação de emprego; da primazia da realidade; da razoabilidade; e da boa-fé.

acolhe os efeitos decorrentes do ato negocial; e “acidentais”, que inclui a condição, o modo ou o termo⁴⁰.

No domínio do Direito do Trabalho, assumem importância a “capacidade jurídica ou de gozo”, a “capacidade de exercício ou de agir”, e o “objeto do negócio jurídico”.

A “capacidade jurídica ou de gozo” encontra disciplina no art. 1º, do Código Civil. A “capacidade de exercício de agir”, por seu turno, viu-se regradada no curso dos arts. 3º, 4º e 5º, do Código Civil⁴¹.

Por seu turno, a idoneidade do “objeto do negócio jurídico” está adstrita a sua “licitude”, “possibilidade” (física e jurídica ou legal) e “determinabilidade” (art. 104, II, do Código Civil).

De logo, averba-se que a idade mínima para o trabalho não guarda relação com a “determinabilidade”. De igual, não é de se cogitar, em casos tais, de “impossibilidade física”, já que, “se o trabalho foi prestado, inexistia, por isso mesmo, incapacidade *natural*”⁴².

Tampouco caracteriza, a inobservância da idade mínima para o trabalho, ausência de “capacidade jurídica ou de gozo”⁴³, disciplinada pelos termos do art. 1º do Código Civil, que encerra princípio genérico e não alberga flexibilizações notadamente se advindas de normas específicas como o são aquelas disciplinadoras de idade mínima para o trabalho.

A afronta às normas fixadoras de idade mínima para admissão ao trabalho também não caracterizam ausência de “capacidade de exercício ou de agir”⁴⁴, já que, nos termos do art. 402 da CLT, para efeitos trabalhistas a plena “capacidade de exercício ou de agir” se vê adquirida de modo pleno aos dezoito anos, sendo que a legislação trabalhista não estipula preceitos outros que disciplinem a matéria. Assim, por força dos termos do art. 8º da CLT, aplica-se à espécie o regramento respectivo elaborado na órbita civil, em que as incapacidades são supridas por via da “representação” ou da “assistência”. Ocorre que o ordenamento jurídico brasileiro não reconhece, na órbita do Direito do Trabalho, possibilidade de concretização de “representação” do obreiro que conta idade inferior à estipulada por via normativa heterônoma para a sua admissão, de vez que a imposição de limites idade mínima para o trabalho encerra proibição inderrogável de prestação de labor, que não se compatibiliza com a noção de suprimento de incapacidade pela via da “representação”⁴⁵. De fato, a configuração de “incapacidade de exercício ou de agir”

⁴⁰ Cfr. DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. 19. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2002, v. 1, p. 376.

⁴¹ Sobre “capacidade” se consulte: NERY JÚNIOR, Néson; e NERY, Rosa Maria de Andrade. *Novo Código Civil e Legislação Extravagante Comentados*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, pp. 8 e ss.

⁴² DÉLIO MARANHÃO in ARNALDO SÜSSEKIND e outros, *Instituições...*, v. 1, p. 257.

⁴³ Cf. FONSECA, Vicente José Malheiros da. “O Trabalho do Menor no Direito Brasileiro”. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Presente e Futuro das Relações de Trabalho (Estudos em Homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos)*. São Paulo: LTr, 2000, p. 393 ao asseverar que “aos 16 anos de idade, adquire o menor *capacidade jurídica para trabalhar*”.

⁴⁴ Averbe-se que parte considerável da construção doutrinária erigida ao redor da matéria em apreço no Brasil aponta a ausência de idade mínima para o trabalho como uma hipótese configuradora de “incapacidade absoluta”, espécie do gênero “incapacidade de exercício ou de agir”. Neste sentido, consultar: DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na Legislação Trabalhista: aplicação e análise crítica*. São Paulo: LTr, 2000, pp. 198-199, e CATHARINO, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, v. 1, p. 303.

⁴⁵ Cf. ORIS DE OLIVEIRA, *O trabalho...*, p. 80, que assevera que “todavia, há muito tempo a doutrina italiana ensina inexistir, na prestação de serviços, a figura da representação por causa da relação e a

somente tem lugar em moldes relativos, quando se concretiza prestação de serviços a partir de idade em que tal já se vê admitido até o advento dos dezoito anos do obreiro, quando então o mesmo adquire, para os atos da vida trabalhista, plena capacidade de exercício ou de agir, suprindo-se dita incapacidade parcial por via da “assistência”⁴⁶.

Desse modo, a ausência de idade mínima para o trabalho é requisito que se prende ao objeto do contrato de trabalho, configurando-se uma “proibição legal”⁴⁷, e não uma “ilicitude”⁴⁸, de vez que a prestação pactuada, em sendo ultimada por quem preencha o requisito etário em questão, não é repudiada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

5.2. Efeitos do descumprimento das normas fixadoras de idade mínima para o trabalho

5.2.1. Plano contratual

Segundo a disciplina das invalidades do contrato de trabalho este se revelará nulo nos mesmos casos em que o for o negócio jurídico civil, ou seja, em ocorrendo qualquer das hipóteses a que se refere o art. 166 do Código Civil, ou ainda quando a avença se haja concluído com o objetivo de desvirtuar (atribuir-lhe efeitos diversos dos acolhidos pela intenção legal), impedir (opor óbices) ou fraudar (implementar mera aparência de cumprimento) as normas de proteção ao trabalho, tal como estipulado no art. 9º, da CLT.

Assim, a concretização de pactuação laboral com afronta aos limites etários mínimos estabelecidos por via legislativa para tal fim revela a ocorrência de “impossibilidade jurídica ou legal” que recai sobre o objeto do negócio jurídico-laboral, sendo que daí decorre a “nulidade” do contrato de trabalho, eis que então se terá atingido um elemento essencial do negócio jurídico (art. 166, II, do Código Civil).

A nulidade contratual referida, tal como é disciplinada na órbita do Direito Civil, imporia às partes contratantes a recolocação na posição ocupada antes da pactuação, retroagindo ao momento em que se deu a contratação inválida, com a devida restituição, por cada uma das partes, da prestação que lhe houvesse sido conferida pelo outro contratante.

Ocorre que uma solução tal não se compatibiliza com a especial natureza do contrato de trabalho, que é sucessivo, pelo que seus efeitos, uma vez produzidos, não são passíveis de retroação. Com efeito, a força de trabalho despendida pelo obreiro em favor do empregador não pode, obviamente, ser devolvida ao primeiramente referido, o mesmo ocorrendo quanto à hipótese de devolução dos salários auferidos, dado mesmo o seu caráter essencial. De fato, os valores protegidos pelas normas trabalhistas fundamentam um tratamento diferenciado para as nulidades do contrato de trabalho em cotejo com aquele definido para o contrato de natureza civil porque

intervenção estritamente pessoal que o trabalho implica e por não poderem os pais dispor do trabalho do filho. Assim, em matéria de trabalho, os pais somente intervêm assistindo”.

⁴⁶ A assistência assume no Direito do Trabalho contornos diferenciados, considerando-se aqueles definidos no Direito Civil, sendo que tal se revela, *ad exemplum*, nas disposições inseridas no art. 439, da CLT.

⁴⁷ Esta a posição que emerge das lições de: JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO *in* ARNALDO SÜSSEKIND e outros, *Instituições...*, v. 2, p. 998; ORLANDO GOMES e outro, *Curso...*, p. 147; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2000, v. 1, p. 212; e RIBEIRO, Wagner da Silva. “Contrato de Trabalho: Classificação, Requisitos de Validade, Conteúdo, Nulidade. Renúncia e Transação. Tempo de Serviço, Suspensão e Interrupção do Contrato”. *In*: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (coord.). *Curso de Direito do Trabalho: em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita*. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 106.

⁴⁸ Para CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, *Curso...*, pp. 212-213, a atividade “ilícita” “... além de ilegal, atenta contra a moral e os bons costumes e, via de regra, é prevista como crime ou contravenção penal...”.

“no contrato de trabalho, a atividade desenvolvida pessoalmente pelo empregado, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho impõem uma melhor adequação da teoria geral das nulidades do direito comum quando transplantada para o Direito do Trabalho”⁴⁹.

Este entendimento encontra respaldo também na proibição do enriquecimento ilícito, que seguramente restaria configurado em caso de admitir-se a aplicação irrestrita das orientações emergentes do Direito Civil para as hipóteses de nulidade do contrato de trabalho, com imposição, ao obreiro, de devolução de salários auferidos, embora impossível a restituição de sua força de trabalho⁵⁰.

Assim, em caso de nulidade do contrato decorrente da inobservância de idade mínima para o trabalho, são deferíveis ao obreiro todas as parcelas a que faria jus acaso fosse válida a avença laboral em questão. Vale dizer: ao obreiro deverão ser pagos, além do salário, todas as demais parcelas comportadas no âmbito da relação de trabalho⁵¹.

Com efeito, não assiste razão àqueles que entendem somente ser viável, em hipóteses tais, o pagamento dos salários⁵², visto que uma circunstância tal não viabiliza que se sejam plenamente eliminados os efeitos positivos que a prestação de serviços de modo inválido ocasionou na esfera patrimonial do tomador dos serviços, já que então restaria este eximido do pagamento de valores correspondentes às parcelas rescisórias, além das obrigações de caráter previdenciário, fundiário e fiscal respectivas e, por outro lado, haveria um prejuízo correspondente na seara do patrimônio jurídico do obreiro. Note-se que as restrições opostas ao trabalho do menor são estabelecidas em favor do trabalhador, e não do seu empregador, pelo que não encontra respaldo jurídico algum entendimento que viabilize que, sob o pretexto de se dar cumprimento às normas respectivas, restem atingidos os direitos do obreiro precoce, que devem permanecer íntegros como se não houvesse qualquer restrição legal.

Assim é que, nada obstante a nulidade do contrato de trabalho em virtude de ausência de observância às normas que estabelecem limites mínimos de idade para admissão ao trabalho, ao menor obreiro admitido por estes moldes serão devidos todos os

⁴⁹CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, *Curso...*, pp. 210-211. Veja-se que WAGNER da SILVA RIBEIRO, “Contrato...”, p. 110, sintetiza com particular propriedade a totalidade dos argumentos mencionados ao afirmar que “Direito do Trabalho identifica, no relacionamento entre empregado e empregador, uma desigualdade real; e, por isso – não se contentando com a igualdade formal – dispensa ao primeiro tratamento mais favorável, através de regras imperativas; o trabalho é força que se desprende, sendo impossível a restituição das partes ao *status quo ante*; o princípio da proibição do enriquecimento sem causa deve atuar, com total energia, em favor do trabalhador; a luta pela sobrevivência, a necessidade de um meio de sustento – máxime quando cai a oferta de empregos – levam a que se desconheça ou, quando menos, se minimize a censura pela participação do empregado na prática do ato nulo”.

⁵⁰ Neste sentido consultar SAAD, Eduardo Gabriel. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 125, que afirma que “na mesma esteira de entendimento é que também não é de se admitir a sonegação de salários ainda não pagos, que se farão devidos mesmo em caso de nulidade como esta de que se trata, sob pena de ver-se caracterizado enriquecimento ilícito”.

⁵¹ Assim entende a jurisprudência majoritariamente, de que é exemplo o Ac. TST-RR-449.878/98.5, de 03-04-2002, DJ 19-04-2002.

⁵² Neste sentido se manifestam: EDUARDO GABRIEL SAAD, *Curso...*, p. 126; DÉLIO MARANHÃO in ARNALDO SÜSSEKIND e outros, *Instituições...*, v. 1, p. 256, nota 52; e BARROS, Alice Monteiro de. “Proteção do Trabalho da Mulher e do Menor”. In: VOGEL NETO, Gustavo Adolfo (coord.). *Curso do Direito do Trabalho: legislação, doutrina e jurisprudência – em homenagem ao Professor Arion Sayão Romita*. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 337.

direitos assegurados pela legislação trabalhista, inclusive anotação da avença laboral em sua CTPS e ultimação de recolhimentos devidos para o FGTS⁵³.

Este entendimento está corroborado pelos termos do art. 227, § 3º, II, da CF/88, que estabelece serem devidos ao trabalhador precoce direitos trabalhistas e previdenciários sem que se haja, ali, feito ressalvas no tocante à observância dos limites mínimos etários definidos para o labor, pelo que, sendo esta uma norma com finalidade protetiva do menor trabalhador, merece interpretação que favoreça a sua finalidade.

Assim, sendo existente um contrato de trabalho firmado por menor com idade inferior ao limite mínimo estipulado, do mesmo decorre a obrigação do empregador no sentido de quitar a totalidade das verbas trabalhistas que seriam devidas ao trabalhador se o contrato não fosse inquinado de nulidade, assim como ultimar junto ao sistema previdenciário oficial os recolhimentos devidos em virtude de dita avença laboral⁵⁴.

De se averbar, já agora, que esta é a disciplina desta matéria, independentemente de o contrato firmado com afronta às normas fixadoras de idade mínima para o trabalho haver, ou não, iniciado a sua execução, já que o ordenamento jurídico brasileiro não atribuiu disciplina diferenciada segundo o contrato reconhecido nulo houvesse, ou não, tido iniciada a sua execução, submetendo-se ele, em qualquer das hipóteses, a um mesmo regime.

Para a declaração de invalidade do contrato de trabalho celebrado com afronta às normas que estipulam idade mínima para o trabalho, já que a CLT não estabeleceu nenhuma norma explícita neste sentido e de acordo com o art. 8º da CLT, devem-se aplicar as prescrições do art. 168 do Código Civil, donde se conclui que dita declaração de nulidade se pode fazer por ato unilateral e espontâneo de qualquer interessado, podendo suscitá-la o Ministério Público, quando lhe couber intervir, e devendo ser pronunciadas de ofício pelo juiz, quando conhecer do negócio jurídico ou dos seus efeitos e a encontrar provada.

Quanto ao prazo para alegação da nulidade desta espécie de contrato de trabalho, a legislação trabalhista o limita nos termos elencados no art. 11 da CLT, estabelecendo prazo prescricional de 2 (dois) anos a partir do fim da prestação de labor, que no entanto não tem curso enquanto perdurar a menoridade do obreiro, conforme estipulado no art. 440 da CLT.

O contrato de trabalho firmado com afronta às normas de idade mínima para o trabalho, contudo, não é passível de confirmação, em face mesmo do especial interesse do obreiro por esta via protegido, sendo que as normas correlatas protegem, ademais, um interesse de ordem pública e possuem, as regras referidas, caráter imperativo.

Diversamente, é possível que se opere em casos tais a “convalidação” do contrato de trabalho, tanto que advenha a idade mínima exigida pela via legislativa para o trabalho, caso em que o contrato inicialmente eivado de nulidade será eficaz, sendo devidos ao trabalhador menor todos os direitos trabalhistas⁵⁵.

5.2.2. Plano Criminal

⁵³ Assim, dentre outros: CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 26. ed. atual. e amp. São Paulo: Saraiva, 2001, pp. 65-66; JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE NETO, *Inovações...*, p. 201; CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, *Curso...*, p. 213; ORIS DE OLIVEIRA, “O Trabalho...”, p. 103; EVARISTO DE MORAES FILHO e outro, *Introdução...*, p. 165; e PIRES, Rosemary de Oliveira. “O trabalho do menor”. In: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). *Curso de Direito do Trabalho: Estudos em Memória de Célio Goyatá*. 3. ed. rev. atual. e amp. São Paulo: LTr, 1997, v. 1, p. 627.

⁵⁴ Neste sentido é a lição de ADALBERTO MARTINS, *A Proteção...*, pp. 127-128.

⁵⁵ Neste sentido é a lição de JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE NETO, *Inovações...*, p. 194, para quem, “se o empregado menor de 16 anos continuou laborando ou retornou a trabalhar depois de ter completado esta idade, o contrato, embora *nulo* será *eficaz*, cabendo ao obreiro todos os direitos trabalhistas”.

Do descumprimento das normas estipuladoras de idade mínima para o trabalho também decorrem efeitos que se fazem sentir no âmbito criminal da esfera de atuação do sujeito que as afronta.

Com efeito, nada obstante o ordenamento jurídico brasileiro não contemple norma que estipule uma consequência penal diretamente decorrente da afronta às normas protetoras do menor trabalhador, a infração à idade mínima para o trabalho pode configurar o crime de “perigo para a vida ou saúde e outrem”, capitulado no art. 132 do Código Penal brasileiro, consistente em “expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente...”, ressaltando-se, no entanto, que em hipóteses tais é possível identificar o perigo direto, mas nem sempre o perigo iminente, que, nada obstante, “poderá decorrer da própria atividade e até mesmo da pouca idade ou da impossibilidade de acesso aos bancos escolares em face do trabalho”⁵⁶.

5.2.3. Plano Civil

A prestação de serviços subordinados por indivíduos que possuam idade inferior à mínima para este fim estipulada produz efeitos que se estendem para além das esferas contratual e criminal, repercutem no âmbito de atuação civil dos indivíduos envolvidos na relação negocial laboral em questão.

Isto decorre do fato de que a submissão desta categoria de indivíduos a labor precoce lhes proporciona danos das mais diversas ordens, sendo que as reparações correspondentes ao pagamento de todas as parcelas que lhe seriam devidas no curso do contrato de trabalho não se presta a reparar os danos outros decorrentes do menoscabo de seu desenvolvimento psicofísico, o que se deve fazer na órbita civil.

Assim, vê-se admitida a responsabilização civil daquele que firmar contrato de trabalho com afronta às normas que impõem limites etários mínimos para tal fim, que está disciplinada pelos termos do art. 186 do Código Civil, segundo o qual “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

A norma mencionada alude a responsabilidade civil extracontratual e se funda na teoria da culpa, tendo, pois, por pressuposto a prática de um ato ilícito, que na espécie se corresponde à afronta da norma que estipula idade mínima para o trabalho. A responsabilização civil do infrator pode incluir a reparação de danos de natureza patrimonial ou moral. A apreciação da pretensão reparatória na esfera civil se fará também se parametrando nas normas para tal estipuladas na órbita civil (art. 168 do Código Civil), emergindo como pressupostos da mesma: ilicitude da conduta do lesante, que pode consistir em ação ou omissão e deve ser eivada de dolo ou mera culpa; a ocorrência de prejuízos ao lesado; a existência de relação entre o ato do lesante e os prejuízos suportados pelo lesado.

Por fim, é de se referir que todo o mecanismo de reparação civil de danos decorrentes de uma situação tal se fará com base nas normas civilistas, inclusive no tocante à quantificação da reparação reconhecida devida⁵⁷.

6. Conclusão

⁵⁶ ADALBERTO MARTINS, *A Proteção...*, p. 125. Sobre o ilícito capitulado no art. 132 do Código Penal brasileiro, consultar DELMANTO, Celso; DELMANTO, Roberto; DELMANTO JÚNIOR, Roberto; e DELMANTO, Fábio Machado de Almeida. *Código Penal Comentado*. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2000, pp. 262-265.

⁵⁷ Para estudo sobre a disciplina da responsabilidade civil extracontratual sob o prisma brasileiro, consultar: NÉLSON NERY JÚNIOR e outra, *Novo...*, pp. 91 e ss.; SÍLVIO RODRIGUES, *Direito...*, pp. 307 e ss. PABLO STOLZE GAGLIANO e outro, *Novo...*, pp. 461 e ss.; e MARIA HELENA DINIZ, *Curso...*, pp.456 e ss.

A proteção ao menor trabalhador esteve sempre na vanguarda das conquistas trabalhistas, que representaram a pedra de toque do reconhecimento dos direitos sociais. Uma das principais vias desta proteção corresponde à fixação, por via jurídico-normativa, de idade mínima para admissão ao trabalho subordinado.

A normatização jurídica desta matéria tem encontrado evolução contínua e se delinea, na atualidade, atribuindo às normas respectivas cariz de direitos fundamentais, com o que se firma a importância do bem ou interesse jurídico pelas mesmas protegidos.

Estas normas repercutem no âmbito da esfera de atuação jurídica dos firmatários do contrato de trabalho, em diversas vertentes, quais sejam, na seara contratual, na esfera criminal e na esfera civil e tendem à expansão.

Com efeito, a sonegação de proteção especial ao menor trabalhador, seja mediante afrouxamento das normas respectivas, seja através da reduzida efetividade que ditas normas possam vir a encontrar no seio da sociedade, inarredavelmente conduz ao apoucamento da possibilidade de os menores concretizarem de modo satisfatório e em perspectiva futura o seu direito ao trabalho de maneira que venham a experimentar promoção social advinda de sua atividade laborativa em idade adulta, o que representa, em posterior instância, garantir-se à população infanto-juvenil vida digna que lhe permita estar salvaguardada da marginalização na idade adulta.

É necessário, portanto, o incremento desta proteção, que se deve fazer não apenas através da mencionada expansão normativa, como também pela incrementação das vias interpretativas que a elas se empreste, incluindo a atuação do Estado e da sociedade com o fim de erradicar esta mácula social, de modo que o desenvolvimento tecnológico experimentado pela sociedade não se faça acompanhar pelo incremento das instituições e da organização social.

De se averbar, já agora, que as conclusões acima grafadas não se vêem explicitadas com a pretensão de pôr termo às discussões que se lhe relacionam, senão de suscitar outras tantas que findem por esclarecer as normas nas quais se assentam e aperfeiçoar a sua eficácia.

Por fim, é de se afirmar que se faz mister a continuidade do incremento dos mecanismos legislativos que dizem respeito à matéria da fixação de idade mínima para o trabalho, de modo que os objetivos pelos mesmos propugnados se vejam integralmente alcançados, decorrendo daí a garantia de desenvolvimento pleno do indivíduo nos mais variados aspectos de sua existência, inclusive com a efetiva observância do princípio da dignidade da pessoa humana, já que do “direito ao trabalho”, devidamente exercitado, depende a realização de muitos outros direitos, inclusive do direito à vida.

Bibliografia

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. São Paulo: LTr, 2001.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2001.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 26. ed. atual. e amp. São Paulo: Saraiva, 2001.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, v. 1.

COMPARATO, Fábio Konder. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 2. ed. rev. e amp. São Paulo: Saraiva, 2001.

DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 2. ed. México: Libreria de Porrúa Hnos. Y Cia, 1943, v. 2.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na Legislação Trabalhista: aplicação e análise crítica*. São Paulo: LTr, 2000.

DELMANTO, Celso; DELMANTO, Roberto; DELMANTO JÚNIOR, Roberto; e DELMANTO, Fábio Machado de Almeida. *Código Penal Comentado*. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. 19. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2002, v. 1.

DRAY, Guilherme Machado. *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho: sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*. Coimbra: Almedina, 1999.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. "O Trabalho do Menor no Direito Brasileiro". In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Presente e Futuro das Relações de Trabalho (Estudos em Homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos)*. São Paulo: LTr, 2000.

GARCIA OVIEDO, Carlos. *Tratado Elemental de Derecho Social*. 2. ed. Madrid: EPESA, 1946.

GOMES, Orlando; e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. atual. por José Augusto Rodrigues Pinto. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GONÇALES, Odonel Urbano. *Manual de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A. 1999.

GRUNSPUN, Haim. *O Trabalho das Crianças e dos Adolescentes*. São Paulo: LTr, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2000, v. 1.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Adalberto. *A Proteção Constitucional ao Trabalho de Crianças e Adolescentes*. São Paulo: LTr, 2000.

_____. "O trabalho infantil e o Direito do Trabalho". *Revista da AMATRA II*, ano I, n.º 03, São Paulo, agosto/2000, pp. 19-22.

MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*. 3. ed. Coimbra: Coimbra, 2000, t. 4.

MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Trabalho do Adolescente: proteção e profissionalização*. 2. ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de Direito Operário*. 4. ed. São Paulo: 1998.

MORAES FILHO, Evaristo; e MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 8. ed. rev. aum. e atual. São Paulo: LTr, 1998.

NERY JÚNIOR, Nélon; e NERY, Rosa Maria de Andrade. *Novo Código Civil e Legislação Extravagante Comentados*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

OLIVEIRA, Oris de. *O Trabalho da Criança e do Adolescente*. São Paulo: LTr; Brasília, DF: OIT, 1994.

PEREIRA, Tânia da Silva. *Direito da Criança e do Adolescente: uma proposta interdisciplinar*. Rio de Janeiro: Renovar, 1996.

PIRES, Rosemary de Oliveira. "O trabalho do menor". In: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). *Curso de Direito do Trabalho: Estudos em Memória de Célio Goyatá*. 3. ed. rev. atual. e amp. São Paulo: LTr, 1997, v. 1, pp. 611-641.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho* (trad. Wagner D. Giglio). São Paulo: LTr, 1994.

RIBEIRO, Wagner da Silva. "Contrato de Trabalho: Classificação, Requisitos de Validade, Conteúdo, Nulidade. Renúncia e Transação. Tempo de Serviço, Suspensão e Interrupção do Contrato". In: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (coord.). *Curso de Direito do Trabalho: em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita*. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho Comentada*. 36. ed. São Paulo: LTr, 2003.

———. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

STEPHAN, Cláudia Coutinho (colab. de Júlio César Vieira da Costa). *Trabalhador Adolescente: em face das alterações da Emenda Constitucional n. 20/98*. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
———. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. atual. com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. (atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho). São Paulo: LTr, 2000, vv. 1 e 2.